

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Usaha-usaha perbaikan sistem pendidikan dan sistem sekolah untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran saat ini sedang gencar dilakukan. Berbagai pihak yang peduli terhadap kemajuan pendidikan bergerak dengan berbagai metode dan cara untuk mencapai tujuan ini. Mulai dari perbaikan sarana dan prasarana sekolah, penyediaan fasilitas pendidikan, mengembangkan metode dan strategi pembelajaran yang inovatif, mengembangkan kurikulum, hingga meningkatkan kualitas profesionalitas guru dan kesejahteraannya.¹

Salah satu faktor yang amat menentukan dalam upaya meningkatkan kualitas SDM melalui pendidikan adalah tenaga pendidik (guru/dosen). Melalui tenaga pendidik, pendidikan diimplementasikan dalam tataran mikro. Ini berarti bahwa kualitas pendidikan dan hasil pembelajaran akan banyak bergantung pada unsur tenaga pendidik. Pendidik seyogyanya melaksanakan tugasnya secara profesional serta dilandasi oleh nilai-nilai dasar kehidupan yang tidak sekedar nilai materil namun juga nilai-nilai transenden yang dapat mengilhami pada proses pendidikan ke arah kondisi ideal dan bermakna bagi kebahagiaan hidup peserta didik, pendidik serta masyarakat secara keseluruhan.

Kepala sekolah sebagai pengelola institusi atau pelembagaan pendidikan tentu saja mempunyai peran yang teramat penting karena ia sebagai desainer,

¹ Wukir, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah*, Yogyakarta: MultiPresindo, 2013. h.132-133.

pengorganisasian, pelaksana, pengelola tenaga kependidikan, pengawas, pengevaluasi program pendidikan dan pengajaran di lembaga yang dipimpinnya. Secara operasional kepala sekolah memiliki standar kompetensi untuk menyusun perencanaan strategis, mengelola tenaga kependidikan, mengelola kesiswaan, mengelola fasilitas, mengelola sistem informasi manajemen, mengelola regulasi atau peraturan pendidikan, mengelola mutu pendidikan, mengelola kelembagaan, mengelola kekompakan kerja (*teamwork*), dan mengambil keputusan.² Kepala sekolah sebagai kekuatan sentral harus memahami tugas dan fungsinya serta memiliki kepedulian kepada semua perangkat terkait demi keberhasilan sekolah serta peningkatan mutu pengajaran di institusi yang dipimpinnya.³ Peran besar kepala sekolah sebagaimana yang dikemukakan di atas menegaskan bahwa kepala sekolah seharusnya cenderung untuk berbuat sedikit dalam bidang pengajaran dan pada sisi lain lebih mengembangkan fungsi-fungsi administrasi dan manajemen⁴, termasuk di dalamnya pengembangan kompetensi guru.

Selain kepala sekolah, guru memegang peranan sentral dalam pendidikan. Tanpa peran aktif guru, kebijakan pembaruan pendidikan secanggih apa pun tetap akan sia-sia. Hal tersebut dapat dilihat dari fenomena pendidikan di Indonesia saat ini, pergantian kurikulum selalu dilakukan untuk tercapainya tujuan pendidikan yang diharapkan, tetapi dalam kenyataannya perubahan tersebut hanyalah sebatas perubahan administratif, sehingga belum dapat membawa

²Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, Bandung: Alfabeta, 2009. h. 5.

³ Wahjo Sumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: Rajawali Press, 2002. h. 82.

⁴Husnul Yaqin, *Kapitas Selekt Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, Banjarmasin: Antasari Press, 2011. h. 66.

perubahan mendasar dalam peningkatan mutu pendidikan. Dengan eksistensi guru sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan pendidikan, maka setiap ada inovasi pendidikan, khususnya dalam peningkatan sumber daya manusia yang dihasilkan dari upaya pendidikan selalu bermuara pada guru. Maka menjadi sebuah keniscayaan seorang guru haruslah memiliki kompetensi yang memadai sebagaimana yang diamanatkan Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial.⁵

Peran kepala sekolah yang efektif tentu akan mempengaruhi kinerja guru, sehingga guru menjadi bersemangat dalam menjalankan tugasnya dan mampu menunjukkan prestasi kerja. Hal ini disebabkan guru merasa mendapat perhatian, rasa aman, dan pengakuan atas prestasi kinerjanya, yang pada akhirnya membawa pekerjaannya dapat dilakukan secara baik dan hasilnya dapat dipertanggungjawabkan dan juga memuaskan (*accountable and satisfied*).⁶ Manajemen strategik kepala sekolah sangat menentukan keberhasilan dan kemajuan sebuah lembaga pendidikan. Ia harus dapat membantu para guru memahami usaha-usaha perbaikan baik dari internal maupun eksternal, mampu memberikan motivasi (dorongan) kinerja guru terutama menyangkut tugas pokoknya agar mereka dapat melakukan tugas secara profesional.

Dibutuhkan kemampuan dan kemauan yang kuat dari seorang kepala sekolah untuk berani merubah pola-pola lama yang dinilai tidak produktif ke arah

⁵Lihat Penjelasan Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan pasal 28 Ayat (3), Jakarta: 2006. h. 230.

⁶ Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan...* h. 8.

perbaikan dan peningkatan. Sharon Whitehall dalam “International Journal of Leadership Studies” menuliskan bahwa kemampuan untuk memberdayakan bukanlah berasal dari sebuah posisi, tetapi lebih pada kemauan dan kesediaan untuk melayani orang lain, berusaha dengan segenap kemampuan membantu orang tanpa rasa takut. (*The ability to empower comes not from the position a person holds, but from a person’s willingness to serve others. When a person has been consumed by fear, it takes much effort to become willing to reach out and help other abused individuals*).⁷

Kepala sekolah dalam kondisi di atas dapat melakukan berbagai pendekatan dalam mengimplemantasikan manajemen strategik dimaksud dengan pendekatan militeristik, integratif, perencanaan korporat, kompetitif, *porter*, *logical incremetalism* atau pendekatan visioner.⁸ Alternatif pendekatan yang digunakan tentu saja akan berimplikasi pada pola kegiatan dan sesuatu yang dihasilkan.

Di sisi lain, kompetensi guru merupakan bagian penting dalam penyelenggaraan pendidikan. Kompetensi guru yang rendah akan berdampak pada proses maupun pencapaian tujuan pendidikan. Sebaliknya, guru yang memiliki kompetensi memadai akan dapat meningkatkan proses pembelajaran secara kontinyu.

Pengamatan awal penulis yang dilakukan di SMKN-1 Palangka Raya menunjukkan bahwa lembaga ini merupakan salah satu sekolah yang diminati oleh masyarakat. Hal ini tergambar dari banyaknya calon siswa baru setiap

⁷ Sharon Whitehall, “Fear Can be Conquered to Allow a Person to Lead” dalam International Journal of Leadership Studies Vol. 7 Iss. 1, 2012. h. 6.

⁸ Triton PB, *Manajemen Strategis, Terapan Perusahaan dan Bisnis*, Jakarta: Oryza, 2011. h. 41.

tahunnya yang selalu melebihi quota penerimaan. Sekolah yang sudah terakreditasi A ini juga memiliki guru-guru dan kepala sekolah yang relatif kompeten mengelola lembaga pendidikan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Indikasinya bahwa lembaga ini selalu berkembang secara positif baik kualitas maupun kuantitasnya. Pengelolaan lembaga dan administrasi pembelajaran berjalan dengan baik, beberapa orang guru SMKN-1 Palangka Raya ini bahkan diangkat sebagai tutor sekaligus sebagai tenaga pendidik pada SMK sejenis yang ada di Kota Palangka Raya.

Sementara itu di SMKN-1 Palangka Raya penulis mengamati pada observasi awal bahwa sebagian lainnya guru belum memiliki kompetensi ideal baik secara personal⁹ maupun kompetensi profesional¹⁰. Guru-guru hanya datang untuk mengajar kemudian pulang tanpa banyak berinteraksi dan berkomunikasi, tidak banyak guru melaksanakan bimbingan khusus kepada siswa, melaksanakan administrasi sekolah, apalagi melakukan penelitian guna keperluan pengembangan proses belajar di sekolah. Dari aspek kompetensi profesional, terlihat guru-guru tidak banyak mengembangkan metode dan strategi pembelajaran, tidak kreatif membuat media sebagai penunjang proses pembelajaran. Rencana Pembelajaran yang semestinya disusun pada setiap semester dengan pembaruan-pembaruan pada aspek-aspek tertentu tidak terlihat dilakukan dan belum pernah ada guru yang melakukan validasi soal pada setiap evaluasi yang dilaksanakan.

⁹ Kompetensi Personal meliputi: pengembangan kepribadian, interaksi dan komunikasi, melaksanakan bimbingan, melaksanakan administrasi sekolah dan melakukan penelitian. (Lihat Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001. h.16-17.

¹⁰ Kompetensi Profesional meliputi: menguasai landasan kependidikan, bahan pengajaran, menyusun dan melaksanakan program pengajaran serta melakukan evaluasi. (*Ibid*, h. 17-19).

Selain itu masih terdapat guru di SMKN-1 Palangka Raya yang mengajar tidak sesuai dengan kompetensi atau keahlian dan latar belakang pendidikannya, belum memiliki sertifikat pendidik profesional, belum pernah mengikuti kegiatan penguatan bidang yang diajarkan melalui pelatihan-pelatihan serta ijazah yang tidak linier atau bukan dari keguruan.

Kondisi di atas tentu saja dapat berimplikasi pada daya saing output lembaga yang tidak maksimal sebagaimana yang diharapkan, karena rendahnya kompetensi guru dapat menyebabkan tidak tercapainya salah satu ranah tujuan pembelajaran (kognitif, afektif dan psikomotorik). Kemudian secara epistemologis menggambarkan bahwa pola atau manajemen strategis yang dikembangkan selama ini belum mampu meningkatkan kompetensi guru. Selain itu, rendahnya kompetensi seorang guru juga dapat berimplikasi pada personalitas yang bersangkutan baik secara psikologis maupun sosial. Guru merasa tidak percaya diri ketika mengajar dan berinteraksi dengan sesama pengajar lainnya.

Berdasarkan fenomena di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang implementasi manajemen dengan mengangkat judul “**Manajemen Strategik Kepala SMKN-1 Palangka Raya dalam Meningkatkan Kompetensi Guru.**”

B. Fokus Penelitian

Penelitian ini mengkaji tentang manajemen strategik kepala SMKN-1 Palangka Raya dalam upaya meningkatkan kinerja, motivasi dan profesionalitas guru-guru di SMKN-1 Palangka Raya dengan memfokuskan pembahasan pada model dan implementasi strategi.

C. Rumusan Masalah

Mempertimbangkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana model manajemen strategik yang diterapkan Kepala SMKN-1 Palangka Raya dalam meningkatkan kompetensi guru.
2. Bagaimana implementasi manajemen strategik Kepala SMKN-1 Palangka Raya dalam meningkatkan kompetensi guru.

D. Kegunaan Penelitian

Secara teoritik, hasil studi diharapkan dapat berguna untuk menambah khazanah pengetahuan tentang langkah-langkah strategis kepemimpinan pendidikan dan urgensinya dalam peningkatan profesionalitas guru serta diharapkan menjadi alternatif *framework* yang bisa diaplikasikan di lingkungan sekolah dan lembaga pendidikan lainnya.

Adapun secara praktis, hasil studi diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan atau masukan bagi sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja, motivasi dan profesionalitas guru sebagai pendidik. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan bacaan untuk penelitian-penelitian serupa di masa yang akan datang.

BAB I

PENDAHULUAN

E. Latar Belakang

Usaha-usaha perbaikan sistem pendidikan dan sistem sekolah untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran saat ini sedang gencar dilakukan. Berbagai pihak yang peduli terhadap kemajuan pendidikan bergerak dengan berbagai metode dan cara untuk mencapai tujuan ini. Mulai dari perbaikan sarana dan prasarana sekolah, penyediaan fasilitas pendidikan, mengembangkan metode dan strategi pembelajaran yang inovatif, mengembangkan kurikulum, hingga meningkatkan kualitas profesionalitas guru dan kesejahteraannya.¹¹

Salah satu faktor yang amat menentukan dalam upaya meningkatkan kualitas SDM melalui pendidikan adalah tenaga pendidik (guru/dosen). Melalui tenaga pendidik, pendidikan diimplementasikan dalam tataran mikro. Ini berarti bahwa kualitas pendidikan dan hasil pembelajaran akan banyak bergantung pada unsur tenaga pendidik. Pendidik seyogyanya melaksanakan tugasnya secara profesional serta dilandasi oleh nilai-nilai dasar kehidupan yang tidak sekedar nilai materil namun juga nilai-nilai transenden yang dapat mengilhami pada proses pendidikan ke arah kondisi ideal dan bermakna bagi kebahagiaan hidup peserta didik, pendidik serta masyarakat secara keseluruhan.

Kepala sekolah sebagai pengelola institusi atau pelembagaan pendidikan tentu saja mempunyai peran yang teramat penting karena ia sebagai desainer,

¹¹ Wukir, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah*, Yogyakarta: MultiPresindo, 2013. h.132-133.

pengorganisasian, pelaksana, pengelola tenaga kependidikan, pengawas, pengevaluasi program pendidikan dan pengajaran di lembaga yang dipimpinnya. Secara operasional kepala sekolah memiliki standar kompetensi untuk menyusun perencanaan strategis, mengelola tenaga kependidikan, mengelola kesiswaan, mengelola fasilitas, mengelola sistem informasi manajemen, mengelola regulasi atau peraturan pendidikan, mengelola mutu pendidikan, mengelola kelembagaan, mengelola kekompakan kerja (*teamwork*), dan mengambil keputusan.¹² Kepala sekolah sebagai kekuatan sentral harus memahami tugas dan fungsinya serta memiliki kepedulian kepada semua perangkat terkait demi keberhasilan sekolah serta peningkatan mutu pengajaran di institusi yang dipimpinnya.¹³ Peran besar kepala sekolah sebagaimana yang dikemukakan di atas menegaskan bahwa kepala sekolah seharusnya cenderung untuk berbuat sedikit dalam bidang pengajaran dan pada sisi lain lebih mengembangkan fungsi-fungsi administrasi dan manajemen¹⁴, termasuk di dalamnya pengembangan kompetensi guru.

Selain kepala sekolah, guru memegang peranan sentral dalam pendidikan. Tanpa peran aktif guru, kebijakan pembaruan pendidikan secanggih apa pun tetap akan sia-sia. Hal tersebut dapat dilihat dari fenomena pendidikan di Indonesia saat ini, pergantian kurikulum selalu dilakukan untuk tercapainya tujuan pendidikan yang diharapkan, tetapi dalam kenyataannya perubahan tersebut hanyalah sebatas perubahan administratif, sehingga belum dapat membawa

¹²Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, Bandung: Alfabeta, 2009. h. 5.

¹³ Wahjo Sumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: Rajawali Press, 2002. h. 82.

¹⁴Husnul Yaqin, *Kapitas Selekt Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, Banjarmasin: Antasari Press, 2011. h. 66.

perubahan mendasar dalam peningkatan mutu pendidikan. Dengan eksistensi guru sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan pendidikan, maka setiap ada inovasi pendidikan, khususnya dalam peningkatan sumber daya manusia yang dihasilkan dari upaya pendidikan selalu bermuara pada guru. Maka menjadi sebuah keniscayaan seorang guru haruslah memiliki kompetensi yang memadai sebagaimana yang diamanatkan Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional meliputi kompetensi peadagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial.¹⁵

Peran kepala sekolah yang efektif tentu akan mempengaruhi kinerja guru, sehingga guru menjadi bersemangat dalam menjalankan tugasnya dan mampu menunjukkan prestasi kerja. Hal ini disebabkan guru merasa mendapat perhatian, rasa aman, dan pengakuan atas prestasi kinerjanya, yang pada akhirnya membawa pekerjaannya dapat dilakukan secara baik dan hasilnya dapat dipertanggungjawabkan dan juga memuaskan (*accountable and satisfied*).¹⁶ Manajemen strategik kepala sekolah sangat menentukan keberhasilan dan kemajuan sebuah lembaga pendidikan. Ia harus dapat membantu para guru memahami usaha-usaha perbaikan baik dari internal maupun eksternal, mampu memberikan motivasi (dorongan) kinerja guru terutama menyangkut tugas pokoknya agar mereka dapat melakukan tugas secara profesional.

Dibutuhkan kemampuan dan kemauan yang kuat dari seorang kepala sekolah untuk berani merubah pola-pola lama yang dinilai tidak produktif ke arah

¹⁵Lihat Penjelasan Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan pasal 28 Ayat (3), Jakarta: 2006. h. 230.

¹⁶ Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*...h. 8.

perbaikan dan peningkatan. Sharon Whitehall dalam “International Journal of Leadership Studies” menuliskan bahwa kemampuan untuk memberdayakan bukanlah berasal dari sebuah posisi, tetapi lebih pada kemauan dan kesediaan untuk melayani orang lain, berusaha dengan segenap kemampuan membantu orang tanpa rasa takut. (*The ability to empower comes not from the position a person holds, but from a person’s willingness to serve others. When a person has been consumed by fear, it takes much effort to become willing to reach out and help other abused individuals*).¹⁷

Kepala sekolah dalam kondisi di atas dapat melakukan berbagai pendekatan dalam mengimplemantasikan manajemen strategik dimaksud dengan pendekatan militeristik, integratif, perencanaan korporat, kompetitif, *porter*, *logical incremetalism* atau pendekatan visioner.¹⁸ Alternatif pendekatan yang digunakan tentu saja akan berimplikasi pada pola kegiatan dan sesuatu yang dihasilkan.

Di sisi lain, kompetensi guru merupakan bagian penting dalam penyelenggaraan pendidikan. Kompetensi guru yang rendah akan berdampak pada proses maupun pencapaian tujuan pendidikan. Sebaliknya, guru yang memiliki kompetensi memadai akan dapat meningkatkan proses pembelajaran secara kontinyu.

Pengamatan awal penulis yang dilakukan di SMKN-1 Palangka Raya menunjukkan bahwa lembaga ini merupakan salah satu sekolah yang diminati oleh masyarakat. Hal ini tergambar dari banyaknya calon siswa baru setiap

¹⁷ Sharon Whitehall, “Fear Can be Conquered to Allow a Person to Lead” dalam International Journal of Leadership Studies Vol. 7 Iss. 1, 2012. h. 6.

¹⁸ Triton PB, *Manajemen Strategis, Terapan Perusahaan dan Bisnis*, Jakarta: Oryza, 2011. h. 41.

tahunnya yang selalu melebihi quota penerimaan. Sekolah yang sudah terakreditasi A ini juga memiliki guru-guru dan kepala sekolah yang relatif kompeten mengelola lembaga pendidikan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Indikasinya bahwa lembaga ini selalu berkembang secara positif baik kualitas maupun kuantitasnya. Pengelolaan lembaga dan administrasi pembelajaran berjalan dengan baik, beberapa orang guru SMKN-1 Palangka Raya ini bahkan diangkat sebagai tutor sekaligus sebagai tenaga pendidik pada SMK sejenis yang ada di Kota Palangka Raya.

Sementara itu di SMKN-1 Palangka Raya penulis mengamati pada observasi awal bahwa sebagian lainnya guru belum memiliki kompetensi ideal baik secara personal¹⁹ maupun kompetensi profesional²⁰. Guru-guru hanya datang untuk mengajar kemudian pulang tanpa banyak berinteraksi dan berkomunikasi, tidak banyak guru melaksanakan bimbingan khusus kepada siswa, melaksanakan administrasi sekolah, apalagi melakukan penelitian guna keperluan pengembangan proses belajar di sekolah. Dari aspek kompetensi profesional, terlihat guru-guru tidak banyak mengembangkan metode dan strategi pembelajaran, tidak kreatif membuat media sebagai penunjang proses pembelajaran. Rencana Pembelajaran yang semestinya disusun pada setiap semester dengan pembaruan-pembaruan pada aspek-aspek tertentu tidak terlihat dilakukan dan belum pernah ada guru yang melakukan validasi soal pada setiap evaluasi yang dilaksanakan.

¹⁹ Kompetensi Personal meliputi: pengembangan kepribadian, interaksi dan komunikasi, melaksanakan bimbingan, melaksanakan administrasi sekolah dan melakukan penelitian. (Lihat Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001. h.16-17.

²⁰ Kompetensi Profesional meliputi: menguasai landasan kependidikan, bahan pengajaran, menyusun dan melaksanakan program pengajaran serta melakukan evaluasi. (*Ibid*, h. 17-19).

Kondisi di atas tentu saja dapat berimplikasi pada daya saing output lembaga yang tidak maksimal sebagaimana yang diharapkan, karena rendahnya kompetensi guru dapat menyebabkan tidak tercapainya salah satu ranah tujuan pembelajaran (kognitif, afektif dan psikomotorik). Kemudian secara epistemologis menggambarkan bahwa pola atau manajemen strategis yang dikembangkan selama ini belum mampu meningkatkan kompetensi guru. Selain itu, rendahnya kompetensi seorang guru juga dapat berimplikasi pada personalitas yang bersangkutan baik secara psikologis maupun sosial. Guru merasa tidak percaya diri ketika mengajar dan berinteraksi dengan sesama pengajar lainnya.

Berdasarkan fenomena di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang implementasi manajemen dengan mengangkat judul “**Manajemen Strategik Kepala SMKN-1 Palangka Raya dalam Meningkatkan Kompetensi Guru.**”

F. Fokus Penelitian

Penelitian ini mengkaji tentang manajemen strategik kepala SMKN-1 Palangka Raya dalam upaya meningkatkan kinerja, motivasi dan profesionalitas guru-guru di SMKN-1 Palangka Raya dengan memfokuskan pembahasan pada model dan implementasi strategi.

G. Rumusan Masalah

Mempertimbangkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

3. Bagaimana model manajemen strategik yang diterapkan Kepala SMKN-1 Palangka Raya dalam meningkatkan kompetensi guru.
4. Bagaimana implementasi manajemen strategik Kepala SMKN-1 Palangka Raya dalam meningkatkan kompetensi guru.

H. Kegunaan Penelitian

Secara teoritik, hasil studi diharapkan dapat berguna untuk menambah khazanah pengetahuan tentang langkah-langkah strategis kepemimpinan pendidikan dan urgensinya dalam peningkatan profesionalitas guru serta diharapkan menjadi alternatif *framework* yang bisa diaplikasikan di lingkungan sekolah dan lembaga pendidikan lainnya.

Adapun secara praktis, hasil studi diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan atau masukan bagi sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja, motivasi dan profesionalitas guru sebagai pendidik. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan bacaan untuk penelitian-penelitian serupa di masa yang akan datang.